第１回 持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会

企業評価ワーキンググループ

２０２６年9月１７日

【山影建設業政策調整官】　皆様、おはようございます。定刻となりましたので、ただいまから「第１回持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会　企業評価ワーキンググループ」を開始いたします。

本日は、お忙しいところお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。進行を務めます、不動産・建設経済局建設業課の山影と申します。よろしくお願いいたします。

本日はオンラインで御出席の委員もいらっしゃいますので、御発言の際はマイクに近づき過ぎず、お名前をおっしゃってからゆっくりとお話しいただきますよう、よろしくお願いいたします。

報道関係の皆様の冒頭のカメラ撮りは議事に入るまでとさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事に先立ちまして、不動産・建設経済局建設業課長の伊勢から一言御挨拶をさせていただきます。

【伊勢建設業課長】　国土交通省不動産・建設経済局建設業課長の伊勢でございます。委員の皆様方におかれましては、特に蟹澤先生は海外からとお聞きしておりますが、本日は御多忙の中、この第１回企業評価ワーキンググループに御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本ワーキンググループにつきましては、国土交通省に本年７月に立ち上げました「持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会」における検討課題、具体的には人材確保や経営力・経営基盤の強化、あるいは商慣習の是正、適正化といった部分がコアであると考えておりますが、それを実現するための制度的な利用を企業評価の観点から御議論いただくことを主眼に、入札・発注ワーキンググループとともに検討会に設けたものでございます。

この企業評価制度につきましては、足元、既存の制度が複数ある一方で、それぞれ長短や課題を抱える中、建設業に対する今日的な社会的要請に応えるためにどのようなやりようが考えられるのか、あるいは望ましいのか、多面的な評価・検証や議論が必要であると考えて

ございます。

あわせまして、昨年施行された第三次・担い手３法に基づく労務費に関する基準制度の施行に係る議論につきましても、こちらの中央建設業審議会傘下のワーキンググループで進めておりましたが、コストをかけてまじめに処遇改善に取り組む事業者が競争上優位になる事業環境の確立を求める声が大きく寄せられておりました。そういった意味でも、これからということだけではなしに、これまで取り組んできた建設業の持続可能性を高めるための取組のレベルアップを図るためにも重要な議論の場であると考えております。

第１回である本日は、現状の関連制度につきまして事務局より包括的な御説明を差し上げた上で、事務局として課題感を有する論点の提示や、それについての関係者の受け止めの把握の進め方について御議論いただく予定としてございます。

委員の皆様方におかれましては、ぜひ闊達な御議論をいただくようお願いさせていただきまして、私からの挨拶の締めくくりとさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【山影建設業政策調整官】　続きまして、今日の資料を確認させていただきます。お手元にお配りしている資料の２枚目に配付資料のリストを記載しております。不足等がございましたら、事務局までお申しつけいただければと思います。よろしいでしょうか。

続きまして、初回でございますので、資料１－３に沿いまして、委員の皆様の御紹介をさせていただきます。

名簿の上から、蟹澤宏剛委員でございます。本日はＷｅｂで御参加いただいております。

【蟹澤委員】　よろしくお願いします。

【山影建設業政策調整官】　杉田昌平委員でございます。

【杉田委員】　杉田でございます。よろしくお願いいたします。

【山影建設業政策調整官】　鈴木章弘委員でございます。

【鈴木委員】　鈴木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【山影建設業政策調整官】　中川政人委員でございます。

【中川委員】　中川でございます。よろしくお願いいたします。

【山影建設業政策調整官】　福地宏之委員でございます。

【福地委員】　福地です。どうぞよろしくお願いします。

【山影建設業政策調整官】　これより議事に入りますので、報道関係者の皆様におかれま

しては、これ以降のカメラ撮りを御遠慮いただければと思います。

続きまして、本ワーキンググループの位置づけ等につきまして、資料１－２「持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会　規約」に基づきまして、事務局から御説明を申し上げます。

本ワーキングでございますが、規約の第５条第１項に基づきまして、検討会の下に設置されるものでございます。同条３項にございますように、ワーキングの議事につきましては同第３条及び第４条を準用することになっております。

まず準用される同規約第３条第２項に基づきまして、座長につきましては後ほど皆様に互選をいただきまして、座長に議事運営をしていただこうと考えてございます。

また、同じく準用されます同規約第４条第４項に基づきまして、原則会議は公開することとなっておりまして、議事要旨につきましても速やかに国土交通省のホームページに公開することとしてございます。

続きまして、本検討会で議事進行をお願いします座長を、委員の皆様による互選でお決めいただくことをお願い申し上げます。委員の皆様から御推薦があれば、お願いできればと思います。

【杉田委員】　委員の杉田から推薦申し上げます。本ワーキンググループの座長には、「専門工事企業の施工能力の見える化等に関する検討会」や「建設分野の外国人材育成・確保あり方検討会」の座長、「建設キャリアアップシステム処遇改善推進協議会」の会長を務められるなど、建設人材の確保・育成をはじめとする建設業の諸課題に精通した蟹澤委員にお願いするのがよろしいかと存じます。

【山影建設業政策調整官】　ありがとうございます。ただいま杉田委員から蟹澤委員を御推薦いただきましたけれども、皆様、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

【山影建設業政策調整官】　ありがとうございます。全会一致で蟹澤委員が座長に選出されました。座長より一言御挨拶をお願いできればと思います。

【蟹澤座長】　座長の選任を重く受け止めております。ありがとうございます。本日はすみません、ベトナム・ハノイから参加しております。この持続的な成長産業としての建設業のあり方の中での企業評価ですが、この業界では随分長いこと、正直者が馬鹿を見るということが流布されておりまして、非常にしっかりとした企業を評価して競争上不利にならない

ことに関しては積年の課題でございます。こういう検討の場ができたことは大事なことでございますので、ぜひとも闊達な御議論をいただき、よい結論を導きたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【山影建設業政策調整官】　ありがとうございます。そうしますと、ここからの議事進行につきましては蟹澤座長によろしくお願いできればと思います。

【蟹澤座長】　それでは皆さん、改めましてよろしくお願いいたします。本日は議事が（６）までありますが、（１）から（５）と（６）に分けて議論を行いたいと思います。まずは議事（１）から（５）まで、事務局から説明をよろしくお願いします。

【山影建設業政策調整官】　それでは、私から資料の御説明をさせていただきます。まず議事（１）企業評価ワーキンググループの設置趣旨につきまして、お手元に資料１－１を御用意ください。冒頭、課長からも御挨拶申し上げましたが、このワーキンググループの設置の経緯や趣旨につきまして、改めて御説明申し上げます。

１ページ目です。実は昨年度、「今後の建設業政策のあり方に関する勉強会」を開催しておりました。右下に委員名簿をつけていますが、有識者の方を中心に構成しまして、趣旨の２つ目の丸にありますように、今日的に優れた建設企業とはどのような企業か、多様な視点を交えて検討いただきました。７回ほど議論をいただき、一定のとりまとめをいただきまして、その内容を２ページ目、３ページ目にまとめました。

勉強会のとりまとめの概要ですが、「はじめに」にありますように、今、建設業は重大な岐路に立っているという認識を共有し、思い切った取組が求められているということで、２番にございますように、構造的に残っている課題があるのではないかと。例えば産業構造でいいますと繁閑の問題とか、それがゆえに、ピークに合わせて人を雇用するということではなく外注・下請に出す傾向につながり、それが重層下請構造につながっているのではないか、品質や中抜きといった問題につながっているのではないかといったこと。また、他産業と比べても中小・零細が多いということで、その辺りでＤＸや人材育成に困難を抱えているのではないかといったこと。

また、働き方では、いまだ日給制を導入しているのが半分ぐらいいらっしゃるとか、退職金が不十分ということで、この辺りが魅力、入職という観点からネック、ハードルになっているのではないかといったこと。そして天候や現場条件の影響を受けることや働き方に関する規制ということで、例えば建設技能者については労働力融通が原則で禁止されている。

そういった残された課題があるのではないかと整理いただきまして、その上で３番の目指すべき方向性として、「信頼」と「生産システムの「高度化・効率化」」の視点に立ちまして、大きく３つ、目指すべき産業像があるのではないかと御提言いただきました。

１つ目が「「人を大事にする」産業」ということで、これは能力・経験に見合った処遇が受けられることやライフステージに合った働き方ができるという意味で、労働市場から信頼・評価され、選ばれる産業であるべきではないかということ。

２つ目が「真に「経営力」のある産業」ということで、こちらは人材やＤＸ投資をしっかりして、企業としての生産性、あるいは技術・技能を向上させていき、よい仕事をして、結果として関係者から信頼されていく、そういう意味で経営を磨いていくような産業であるべきではないかということ。

３つ目は「「未来に続く」産業」ということで、若者をはじめ人材が成長していける、あるいは企業として成長し、そして日本の成長も支えていける、そういう建設業であるべきではないかと御提言いただきました。

その上で３ページ目ですが、こうした３つの産業像を実現するための施策として、かなり網羅的に様々な事項を御提言いただきました。同時に、こうした産業像や個々の施策の実現性を図っていく上では、経営事項審査制度という企業評価の仕組みにおいて、例えば新しい項目を検討するとか、評価制度の活用方策を検討するべきではないかという御提言もいただきました。

以上が昨年度の勉強会のとりまとめの概要です。こちらは冒頭申し上げたとおり、有識者の方で構成された勉強会ということで、今般、改めて当事者の建設業団体等も加えて、４ページ目の「持続的な成長産業としての建設業のあり方に関する検討会」をこの７月に立ち上げ、議論をスタートさせました。

主な議題としては、先ほど申し上げた勉強会のとりまとめをより具体化していくということで、「成長産業」としての建設産業のあり方や、その実現に向けて実施すべき施策の方向性について議論していき、来年夏頃に一定のとりまとめをするということで議論をスタートさせました。この検討会の下に、専門的な委員会としてこの企業評価ワーキングが置かれている状況でございます。

５ページ目は検討会の委員名簿となります。検討会からは座長の蟹澤先生と福地委員にこのワーキングにも御参画いただいております。

６ページ目は、親会議に当たる検討会では何を議論していくのかという資料でございます。２つ目の丸にありますように、勉強会のとりまとめを踏まえて新しいビジョンをつくっていくことと、より検討の解像度を上げ、具体的な取組や制度改正の方向性について御議論いただくということで、親会議の検討会の議論をスタートさせました。

７ページ目に親会議のスケジュールをまとめております。７月に初回を開催しまして、今後、各３つの産業像を掘り下げながら議論を進めていただきまして、来年の夏に一定のとりまとめをするというスケジュールで親会議は進んでいきます。

８ページ目を御覧ください。この企業評価ワーキングの趣旨でございます。１番の設置趣旨にございますように、今般、検討会で建設産業のあり方やそのための施策を議論していくことになりますが、これらの実効性確保のためには、その方向に向けて一生懸命取り組まれる企業をしっかり後押ししていくことが大変重要かと思っておりますし、課長の冒頭の御挨拶や座長からも御発言がありましたけれども、処遇改善や生産性向上に真面目に取り組んでいる企業が建設市場や労働市場からしっかり評価され成長していける環境を作っていくことが大変重要だと思っております。

その観点から、経営事項審査制度といった建設企業を評価する仕組みは有効な政策ツールと考えてございますので、現行の評価制度を検証した上で、建設市場や労働市場から選ばれる建設業という観点から、評価に対するニーズを踏まえつつ、新しい評価の観点や使われる仕組みにすることも大事ですので、そういったことについて専門的な検討を行うということでこのワーキングを設置しました。

９ページ目です。こちらは勉強会のとりまとめで、この企業評価についてどういうことが言われているか、これは後ほど別の資料で御説明しますので、説明は割愛いたします。

１０ページ目です。平たく企業評価といってもいろいろなものがございますが、この企業評価ワーキングにおけるメインの議論の対象は、次の資料で現行制度の御説明をしますが、建設業行政としての評価制度ということで、経営事項審査制度、建設業許可、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度に焦点を当てながら議論を深めていければと思っております。

以上がこのワーキンググループの設置趣旨についての御説明です。

続きまして、資料２をお手元にお願いします。現行の企業評価制度につきまして、振り返り的な説明をいたします。１ページ目から経営事項審査ということで、２ページ目を御覧く

ださい。この仕組みですが、公共工事の発注者は、工事は様々な規模、技術的なレベルがございますので、それに見合った建設業者を選定するという観点から、あらかじめ過去の実績や経営状況、技術力を中心に評価し格付を行うことが経営事項審査の趣旨でございます。

したがって、この仕組みの対象になってくるのは公共工事を発注者から直接請け負う建設業者、つまり公共工事の元請企業が受けなければいけない仕組みということで設計されております。建設業許可業者は４８万いらっしゃいますが、受けているのは１３万くらいの業者でございます。当然かなりのボリュームがある企業が受けているわけですが、そういった制度趣旨から、この仕組みにはメインのターゲットにならない建設企業の皆さんも多くいらっしゃいます。

３ページ目以降、この仕組みの中で何を評価しているかを端的にまとめたものですが、冒頭申し上げた趣旨に従いまして、経営規模ということで例えば過去の完工高・実績、経営状況ということで例えば財務健全性、技術力ということで技術職員数、こういったところを中心に評価する仕組みになってございます。

一方で、「その他審査項目」とございますが、経営や技術に必ずしもよらない部分で建設企業に求められる取組や社会的な貢献の状況について、ここの部分で評価しています。全体的な仕組みとしましては、実績、財務状況、技術力であらかじめランク分けする仕組みですので、この社会性の項目は全体の１５％のウェイトで評価をしています。

４ページ目は、Wの部分について具体的に何を評価しているかということです。一覧にしていますが、Ｗ１につきましては、例えば下から３番目のワーク・ライフ・バランス、これは例えば「くるみん」や「えるぼし」を取得しているかどうかということ。その下の建設工事に従事する者の就業履歴を蓄積するために必要な措置の実施状況、これは建設キャリアアップシステムを活用しているかどうかということ。Ｗ３やＷ７は、災害の関係で例えば防災協定を締結しているかどうかとか、災害の応急復旧時に活用される建機をどれくらい保有されているかということ。こういった項目につきまして、その時々の様々な社会的な状況等に応じて、項目の追加や改正を行ってきました。

その例として、５ページ目に昨年１２月に改正した項目を載せております。まず①担い手の育成・確保ということで、こちらは後ほど関係する資料を御紹介しますが、昨年１２月に「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」という、私どもの担い手確保の施策の別施策をスタートさせました。この施策を後押ししていくため、経営事項審査のほうでも新しい

施策にコミットしている企業について加点するということで、こういう形で改正しておりますし、②では、先ほど建機の保有数を評価していることを申し上げましたが、最近の実績を踏まえて対象を追加する改正をしています。こういった形で、その時々の状況や我々の施策推進の状況に応じて改正を行ってきたのが経営事項審査でございます。

６ページ目です。先ほど、公共工事の元請企業が受けなければいけない仕組みと申し上げましたが、実態としてどういう業者さんが受けにきているか、受審業者を許可業種で分類しています。御覧のとおり、例えば土木一式とか、とび・土工・コンクリート、管、舗装、水道施設といった形で、公共工事の元請になり得る業者さんが実態としても受けにきている仕組みということでございます。

続きまして、７ページ目からは専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度の資料をおつけしています。８ページ目を御覧ください。先ほど申し上げた経営事項審査は公共工事の元請企業を評価する仕組みですが、こちらは工事でいうと下請に当たる専門工事企業を評価する仕組みとしてスタートしたものです。

こちらは建設キャリアアップシステムのスタートに合わせて、制度的な仕組みとして２つの仕組みをスタートさせました。一つは建設キャリアアップシステムに蓄積されたデータを使って職人個人を評価していく仕組みをつくりました。それに合わせて、レベルの高い職人を育てる企業を評価する仕組みということで、この見える化評価制度をスタートさせました。評価する項目としては、例えば建設キャリアアップカードの保有者数やレベル３以上の技能者の数を評価し、また、分かりやすさという観点から最終的に星の４段階で評価していくという形でスタートさせました。現状、こちらは職種ごとに基準をつくる仕組みになっていまして、１２職種で基準が策定されている状況です。

９ページ目は制度のスキームということで、個人の建設技能者の能力評価制度の両輪として、企業の評価制度ということでスタートさせたものということです。

１０ページ目を御覧ください。この仕組みのコンセプト、メリットです。左側に専門工事企業の枠がございますが、こういう仕組みで専門工事の施工能力などを星の４段階で見せて、取引先やリクルートなどにおいてＰＲに使えないかというコンセプトでスタートさせたものです。例えば元請企業さんからすれば、下請の選定や協力会社の新規開拓に使えるのではないか、あるいは協力会社のレベルアップにこういう仕組みを使うことができるのではないかということ。また、こうした形でＰＲすることで求人活動に使えるのではないかとか、

職種によってはエンドユーザーに近しいものもございますので、そういったときには直接エンドユーザーに働きかけていくこともできるのではないかというコンセプトでスタートさせました。

１１ページ目は、この仕組みで実際に星の評価を受けている企業数を職種ごとにまとめたものです。現状最も多いのは鉄筋で、１０３社が評価を受けている状況です。建設業許可業者は４８万おり、経審を受けているのは１３万ということで、その差し引き全てが専門工事ではございませんが、そうしたボリュームと比べても広がりが見られていないということで、この辺りはこれから関係者の御意見やお声を聞いたり、あるいは、先ほど元請企業がこのように使われるとか、求人活動で使うという話もございましたが、そういった関係者の方からも改めてお話を聞いていく必要があると思います。

１２ページ目からは参考として、そもそもの建設キャリアアップシステムと個人の評価の仕組みの資料をおつけしていますが、比較として御説明したいのが１６ページ目です。こちらは個人の評価制度の基準の策定状況です。個人の評価制度も同じく職種ごとに基準をつくる仕組みになっていますが、こちらの場合は５０の職種で基準ができております。先ほど、企業の評価は１２と申し上げましたが、個人の評価のほうが先行して広がっている状況です。

次のページは、個人の評価制度で実際にレベル判定を受けている職人が何人いらっしゃるかという資料です。現在約１６万人の方がレベルの認定を受けています。キャリアアップシステムに登録されている技能者は１８９万人くらいいらっしゃいますので、それに比べるとまだまだという指摘は多々ありますが、一方で十数万オーダーの人がレベル判定を受けているということで、この辺りも企業評価のほうはまだまだ広がりがないところです。

関係して１８ページ目ですが、個人の評価制度については、経営事項審査という他制度で受けるようなこともスタートさせていますし、１９ページ目、この評価は活用されることが大事ですので、個人の評価の活用例として、例えば会社で手当の支給に使うとか、会社の中の評価や昇給・昇格に使うということで、そうした意味で個人の評価については企業の行動の中でも使われるような話が出てきています。

続きまして、２０ページ目からは建設業許可です。２１ページ目に許可制度の概要をおつけしています。現状、許可要件としては大きく経営の安定性、技術力、適格性ということで評価しております。この辺りは現時点で、特に業界から明確な課題認識は聞いておりません

が、今日的に建設企業としてマストな項目があるのであれば、どのように受け止めるかどうかといった検討もあると思いますし、要件なのか手続なのか運用なのか分かりませんが、例えば事業承継といった今日的な課題に十分に対応できているのかどうかといったところは検討していく必要があると考えております。

続きまして、資料３をお願いします。議論に先立ち、これまでの議論や関連制度についてお話しします。昨年度の勉強会のとりまとめの中で、企業評価について具体的に何を言われていたかということで、勉強会の中では２ページ目に記している３つの産業像を提示した上で、３ページ目にございますように、この産業像を目指すためにこういう施策が必要ではないかということが言われました。

その上で、企業評価についてはどういう御提言をいただいたかが４ページ目で、こちらはとりまとめの本文から該当部分を抜粋したものです。赤字でございますように、「人を大事にする」産業と建設業が目指すべき産業の姿を実現していくに当たって、企業評価は有効な政策ツールになり得るものであるということ。労働市場から選ばれ、取引先や地域社会から信頼される企業が適切に評価されるよう、現行制度を検証の上、目指すべき方向性を実現する観点から、実効的な評価のあり方について検討すべきであるということが言われております。

また、黄色マーカーを２か所につけておりますが、例えばということで新しい項目、観点としてこういうものがあるのではないかと例示されておりますのは、成長性や、賃金水準や賃金の制度、労務管理や教育といった経営能力、ＤＸ推進等の生産性向上の取組といった辺りが、現行の仕組みの中ではぴったりと直接的に当てはまる項目がございませんので、この辺りを新しい項目として検討すべきではないかと御提言いただきました。

後半の黄色マーカーの部分ですが、活用促進ということで、冒頭、経審は公共の元請の仕組みと申し上げましたが、公共や民間を問わない評価の活用のあり方とか、同じく民間工事を受注する企業や専門工事企業も真正面から評価するといった形で、評価を活用する領域や対象についても検討してはどうかというサジェスチョンを先んじていただいております。

５ページ目から、関連する施策として御紹介したいのは、外国人材の受入れに関する取組でございます。６ページ目を御覧いただきますと、今、建設分野では外国人材の方に支えられております。実際に現場で施工に従事される職人という意味でいうと、「技能実習」と「特定技能」という在留資格がございます。それぞれ建設分野として適正な受入れを図って

いくという観点で、今、上乗せ的に企業に求めているものがございますが、７ページ目を御覧いただければと思います。特定技能という在留資格で外国人材を受け入れる際には、法務大臣の審査に加え、国土交通省としても計画をしっかりチェックしております。何を見ているかというと、例えば月給制を導入しなければいけないとか、建設キャリアアップシステムに登録しなければいけないといったことを、特定技能人材を受け入れる場合には求めております。

８ページ目は次の４月からスタートする育成就労についてです。こちらも同様に月給制やキャリアアップシステムの登録を要件としておりまして、そういう意味でいいますと、外国人材を受け入れる場合には、スタンダードよりも上乗せの取組を企業として求められているという状況です。

９ページ目から、別の検討の場で、企業評価を施策の一つのアプローチとして直近で議論していた経緯がございますので、議論の参考に御紹介いたします。

１０ページ目を御覧ください。私ども、第三次・担い手３法ということで、処遇改善に向けた新しいルールを昨年１２月に導入しました。具体的にどういうルールかは右下に書いていますが、今般、賃金の原資となる労務費について国の審議会で基準を策定しまして、請負契約の各段階でこれを著しく下回る契約を禁止するというルールを導入することで、実際に職人を抱えている下請に当たる専門工事企業まで労務費を行き渡らせるという新しいルールを導入しました。

１１ページ目を御覧ください。こうしたルールを導入することで、労務費を発注者から元請、下請までしっかり行き渡らせていくところが新しい部分ですが、目指すところは、それを原資にして、実際に職人を抱えている企業が技能者にしっかりと見合った賃金を支払っていくところが最終ゴールで、この賃金の支払いを担保する仕組みが議論されておりました。

１４ページ目を御覧ください。どういう仕組みを検討していたかというと、処遇優良事業者証の活用ということで、概要のところにイラストがございますが、端的に申しますと、希望する事業者から賃金について情報を入れてもらい、それが一定水準を上回っている場合には処遇優良事業者として証明書を交付し、そうした証明書を受けた事業者には、ほかの制度等において活用していくインセンティブを与えていく、そういうものとして議論したものです。

一方で、左下に留意事項が多々書いてございますが、どういうシステムがいいのかどうか

という形で、論点としてはかなりいろいろあるということですし、優良といったときに賃金だけなのかというお声もあったと承知しています。右上に「継続検討事項」と書いていますが、そういう意味でいいますと、論点が多々ありますので、まだ結論が出ていない積み残しの検討事項になっているものでございます。

これまでの現行制度ですと様々な項目があり、それらを評価し、最終的に点数をつけてランク分けし、あるいは星で見せるのが現行制度であったわけですが、それと比べますと、これは項目を絞って、このケースでいうと賃金に特化し、かつ、点数をつけるとか星などで分けるのではなく、一定を上回っていれば優良、それ以外は通常ということで、特化した上でシンプルな仕組みとして議論されたということで、この辺りは参考として御紹介するものでございます。

１５ページ目です。建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度ということで、１６ページ目に概要をつけております。こちらは自主宣言制度ということで、完全に自己評価の仕組みです。宣言項目としては、例えば技能者の処遇確保のための取組を行っているとか、建設キャリアアップシステムに取り組んでいるといったことについて企業に宣言してもらい、宣言した企業については国交省のホームページで公開するとか、この資料の右上にハートのマークをつけていますが、そういうシンボルマークを活用可能とするということでスタートさせた仕組みです。この仕組みについては、この施策を後押しするという意味も含めて、経営事項審査のほうで加点しております。

続きまして、資料４をお願いします。企業評価ワーキンググループにおける主な論点ということで、本日は初回ですので、まず総論的なところについて論点として提示させていただきます。

１ページ目を御覧ください。企業評価制度の目指すところについてということで、評価をすること自体が目的ではなく、それを通じて何を目指していくのかが大変重要だと考えております。

私どもとしては３点考えておりまして、まず１つ目が、あるべき産業像及びその実現のための施策の実効性確保ということです。例えば適切な評価項目を設定し、親会議の検討会で議論される「人を大事にする産業」といったあるべき姿や具体的な施策の実効性を確保していくことが大事ではないかということ。

２点目は、真面目に処遇改善や生産性向上に取り組む企業が評価される環境の構築という

ことで、例えば賃金やキャリアアップシステムの活用、人材育成、ＤＸ推進に一生懸命真面目に取り組んでいる企業が建設市場や労働市場からしっかり評価され、仕事や人が集まり、持続的に成長していける、そういう環境構築のためにこの企業評価制度が寄与できるのではないかということ。

３点目が産業全体の成長促進ということで、上の２つの観点から、一生懸命真面目に取り組んでいるトップランナーとなるような企業にしっかりフォーカスを当て、そこが産業全体を牽引していく、そういう形で全体の成長を促進していくことが大事ではないかということ。このワーキングでも特にそこを念頭に置いて御議論いただければありがたいと考えております。

続きまして、２ページ目です。ではこのワーキングでどこまでを目指していくのかということです。このワーキングとしては現行制度をしっかりと押さえた上で、改めて評価に対するニーズやお考えを聞いた上で、先ほどのページにあります３つの観点から、新しい評価の観点や項目、また、評価をつくり込む前に使われる仕組みにするということ、評価自体が目的ではございませんので、それがしっかり使われていくことが大事ですので、そういったことについて、大きな方向性について論点整理を行っていただくことをこのワーキングのアウトプットとして進めていけないかと思っております。

したがいまして、点線の中にイメージを書いていますが、現行制度でこういう項目がないよねということを御議論いただき、ニーズということで、こういう項目が評価されるとこういうところで使えるのではないかといったことを押さえた上で、それであればこういう項目を追加すべきではないかとか、あわせて、使われる仕組みにするためにはこういう措置が大事ではないかといったことについて、制度のつくり込みの議論ではなく、その前の論点整理をしていただけると大変ありがたいと考えております。

また、実効性のある仕組みとするために、評価を受ける側、評価結果を使う側についてもお話を聞きながら検討を進めていければと思っております。

資料５、今後のスケジュールということで、１ページ目を御覧ください。この後の進め方ですが、この後、各論に入る前に建設業や建設業を取り巻く関係者の皆様に話を聞いていって、現行制度にどういう課題があるのか、あるいは評価に対してどういうニーズやお考えがあるのか、私どものほうで調べたものを第２回、第３回で御報告し、あわせて業界団体からも総論的な御意見、御要望を伺う場を２回設けた上で、第４回で新しい観点、第５回で使わ

れる仕組みにするためにはどうするか、そういった各論の議論をさせていただけないかと思っております。そうしたことをこなした上で、年度内に一定の論点整理をお願いできればと思っております。こういった形で議論を進めていければと事務局として考えております。

（1）から（5）までについての資料説明は以上でございます。

【蟹澤座長】　御説明をありがとうございました。ただいま御説明いただいた（1）から（5）について、御質問や委員の皆さんでの意見交換に入りたいと思います。御意見がある委員の方は挙手の上、御発言ください。私からはよく見えませんので、指名につきましては事務局からお願いします。

【杉田委員】　若干の御質問と、いただいた内容で私の理解が正しいかの確認をさせていただきます。

非常に網羅的な御説明をいただきまして、ありがとうございます。私は普段、外国人雇用の観点から建設業を拝見しているので、この経営事項審査等の観点は非常に新鮮であると思ったと同時に、普段私が見ている外国人雇用をしている企業と、経営事項審査を受けている企業は、別ではないかという印象を素朴に感じました。

というのは、多くの場合、元請企業は直接に、特に技能者の外国人を雇用されていないことが多いのではないかと思います。そうしますと、スーパーも含めて元請が雇うのは技術者までであり、そこから下請、専門工事事業者も含めて、実際に施工される企業になってはじめて外国人材を雇用していきます。そうしますと、今回の経営事項審査の審査項目を考えていくに当たり、外国人を直接雇っていない企業が多いと考えていくと、元請としての評価はこの経営事項審査で、見える化制度は実際に施工する、技術が問われる企業向けの評価制度として設置されていて、それが併存している状態かと拝見しました。

ここから論点整理に関わってきますが、今回のこの経営事項審査は、審査対象はあくまで元請事業者であることは変わらないと思いますが、評価していく上で、例えば国際労働市場で評価されようとか、外国人材の担い手を増やして産業としての担い手確保に取り組もうとしたときに、それを経営事項審査で入れていったほうがいいのか、それとも横断的な評価制度があったほうがいいのかというところで、元請だけの取組だと難しいと思いました。

経営事項審査の目的と対象からすると、できることと限界があり、あるべき産業の姿として、そこの下請も含めてどういった人材確保をしていこうと誘導するときに、経営事項審査以外の見える化をてこ入れするのか、それとも別のものをするのかといった論点整理が必要

になりそうかなと、国際労働市場、外国人雇用という観点から拝見しました。

これは素朴な疑問ですが、ＣＣＵＳの技能者の登録は今１９０万ぐらいと累計で出ていましたが、これは日本人と外国人の区別はありますか。もしかしたら外国人に比重が寄っているのではないかと思わなくもなくて、そこは細かい点の確認をということです。普段見ている、外国人を雇用している専門工事団体等とレンズ的に重なっていない領域が多いのかなというところで、評価をどうしたほうがいいのか、論点の整理が必要かなと思いました。

【山影建設業政策調整官】　まず１点目はまさにおっしゃるとおりで、経営事項審査はそもそも公共工事の元請企業の、特に技術者を中心に、もちろん地場のゼネコンさんですと直用している方も一部いらっしゃいますが、基本的には技術者でもって工事の全体を施工管理していく元請企業が受ける仕組みでございます。実態も資料２の６ページで、許可業種としてどういう方が受けられているのかをつけておりますが、例えば鉄筋などの専門工事職種の企業が受けている件数は少ないということで、基本的には元請企業が受ける仕組みだと思っています。

同じく外国人材は、もちろん高度人材もございますが、先ほどお話ししたような特定技能とか、現状の技能実習、育成就労、つまりワーカーの世界につきましては基本的に専門工事企業が受け入れているところが多く、そういう意味でいいますと、現状の専門工事企業を特にターゲットに置いた仕組みとしては、施工能力の見える化評価制度があるということでございます。

したがいまして、経営事項審査において、もちろん一部直用している元請さんもいらっしゃいますので、そこにいろいろな項目を入れていくというアプローチもあると思いますが、建設業全体にアプローチしていくという発想に立ったときには、経営事項審査だけでは打ち手にならないというのはおっしゃるとおりかと思います。

一方で、見える化制度のてこ入れなのか別のものなのかにつきましては、見える化制度は現状こういう利用状況ですので、いろいろな声をお聞きしながら、まずは課題などを押さえた上で、どういったことができるのかを委員の皆様にお諮りしながら議論を進めていきたいと思っております。

【小川建設キャリアアップシステム推進官】　御質問をありがとうございます。多いのかどうかということで、今、全体で約１９０万人の技能者の方にＣＣＵＳを御登録いただいております。そのうち２５万人ぐらいが外国人、それ以外が日本人となっております。外国の

方は必ず登録しないといけないので、当然、皆さんＣＣＵＳに登録いただいております。外国人だけで見ると１００％登録いただいて、日本人の方はその率自体は下がるのですが、単純な人数でいいますと、全体として外国人の技能者より日本人の技能者が多いので、全体として見ると日本人が多いですが、割合的な観点でいうと、外国人は１００％御登録いただいている形となります。

【杉田委員】　よく分かりました。ありがとうございます。

【蟹澤座長】　ほかにいかがでしょうか。

【鈴木委員】　御説明を大変包括的かつ詳細にしていただきまして、誠にありがとうございました。私は日本政策都市銀行で金融機関の人間としてお声がけいただいていますので、そういった視点から２点ほどコメントさせていただきます。今日は初回ですので非常にベーシックな話になってしまうかもしれませんが、御容赦いただければと思います。

資料２で、経営事項審査ということで各コンポーネントを表示していただいています。私ども金融機関は通常、取引先に対する与信を検討するときに、この図で例えばＸ１、Ｘ２、Ｙ、Ｚぐらいですか、Ｘ１、Ｘ２、Ｙはいわゆる損益計算書や貸借対照表に該当するということで、一言でいえば財務格付のようなものかなと。当然、Wの部分も加味して出てくる格付に依拠して、それだけではありませんが、そういった格付にも依拠して与信を検討していくわけです。

私ども日本政策投資銀行では２０００年代前半ぐらいから、そういった財務のみならず、例えば環境や人材投資、ＢＣＰ、ＢCM、こういった非財務に着目し、結果的にそういうところに資源を配分している企業こそ、将来に向かってサステナブルではないかと。すなわち、それは与信先としての安心感が持てるのではないかと。こういった議論を経まして、金融機関としてはかなり先駆け的に、２０００年代前半に環境格付を導入し、その後、続けてＢCM格付、健康経営格付を導入しまして、取引先の非財務情報を評価し、さらにいえば表彰する、評価認証型融資という取組を行ってまいりました。

当時は、そういったところで高いスコアを取られた取引先に対して一定程度金利を引き下げるとか、そういったことによって取組を促すインセンティブをつけていましたし、それを受けられる取引先の皆さんとしては、例えば環境対策とか、人材投資とか、そういうコストセンターを金利抑制のような形で利益に変えると。すなわち、コストセンターと見られていたところが金利というコストを削ると。こういったところに貢献できるということでモチベ

ーションが上がる効果もありましたし、こちらの資料のどこかにも出ていましたが、そういった表彰を受けました、認証を受けましたということで、採用力の強化につなげてもらったりもしたと。この制度自体、実は今年度から包括的に見直しを行い、別のシステムでやっているのですが、いずれにしても、金融機関をはじめとする第三者から非財務について認証を受ける、高い評価を受けるということは、その企業やステークホルダーに対して非常にポジティブなことだと、経験上、私としては認識しております。

ただ、残念ながら経営事項審査自体、改善すべき点はあるのかもしれませんが、冒頭に御説明がございましたように、建設業許可業者数が４８万社ある中で、元請とおっしゃっていましたので恐らく大手中心だと思いますが、１３万社ということで４分の１ぐらいしか利用していないと。もちろんこの後段で、中小・零細企業向けに経営を見える化する制度もありますという御説明をいただきましたが、ある程度同じ物差しでこの４８万社というパイの多くをカバーできる評価制度があると、それが大きな負担になってはいけませんが、何か同じ物差しで見える化を図れる制度があるといいのではないかと思った次第です。

改善すべきというのは事務局の皆さんも御認識で、そういった説明のトーンになっていたかと思いますが、その他審査項目のウェイトづけが今は０．１５ということで、これは採否に与える影響としては、寄与度は低いと思っております。一方で、私どもの与信審査でも難しいのは、そればかりやっていても今度は経営が危うくなってくる、ＰＬを傷める話でもありますので、そこのバランスは非常に難しいと思っています。そういった審査項目がそもそもこれでいいのかというのは議論の余地があるのかもしれませんが、そのウェイトをどのようにつけていかれるのか、一つ考えるべきところかなと思いました。

次に資料３の１０ページ、１１ページで、元請から、中小・零細であろう下請、さらには孫請まで労務費がきっちり行き渡ることは非常に重要だと思っていますし、今、物価が上がる、あるいは賃上げが一つのキーワードになっている中でも非常に重要なことだと思っていますし、そういったガイドラインができていることは業界にとっても非常にポジティブだと思います。また、先ほどの私の話にも少しつながりますが、労務費をしっかり確保して、技能を持つ人、しっかり働く人を確保し続ける企業はサステナブルでもありますし、施工の信頼性も非常に高いものと思われますので、この制度の実効性もきっちり高めていくことは大事だと思います。

私の足元での仕事の話を少ししますと、私は仕事柄、不動産業界の方とお話しする機会も

非常に多いのですが、私の働いております大手町、丸の内を中心に、今、どんどん新しいオフィスの供給がございますが、非常に空室率が低い中で、オフィスの賃料はどんどん伸びております。バブルの頃まで戻っているという話をよく聞きます。物価・人件費が伸びて、工事単価が伸びて、賃料が上がっていると。それだけではなく、そこがしっかり埋まっている、空室率が非常に低い状況が続いているということで、それはなぜかといえば、賃料を払ってでもいい場所で、いいオフィス環境で、しっかりした人をつなぎとめて働いてもらいたいと。つまり、人材投資の一環というのがオフィス賃料にも反映しているという話をよく聞きます。これは数値で検証したわけではなく、あくまで話ですが、私は相当程度真実だと思います。

その余力があるからという観点も一つはありますが、人を大事にしていくという企業側の姿勢は、この検討会の一つの目的であります「「未来に続く」産業」、「成長産業として発展を続ける建設業」という意味で非常に大事だろうと。これは建設業だけではなく、オフィスの確保ということもそうですし、先ほどの事例もそうですが、とにかく人材投資が大事だと。しっかり賃金を払って、賃金を上げていくことが大事だと思っておりますので、資料４の１ページ目、月給制への転換とか賃金の支払い、そこの実効性をもう一段上げていくための議論を今後していかなければいけないということで、労務費の行き渡りですね。つまり、人をしっかり確保して未来につなげられる産業をつくるためにどういうことを議論していくか、そこにフォーカスを当てて、私の経験なども生かして議論できればと思います。

【蟹澤座長】　ありがとうございました。御意見ということですが、事務局から何かコメントはありますか。

【山影建設業政策調整官】　多岐にわたるコメントをいただいたと思っております。例えば４８万業者のなるべく多くの人たちが同じ物差しで見える化されることがいいのではないかということやウェイトのお話は、まさに金融機関として実際に評価する立場としていろいろ見られているということで、今後の検討の中でしっかり受け止めて考えていきたいと思います。ありがとうございます。

【蟹澤座長】　ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

【福地委員】　雑多なコメントをしてしまうかもしれませんが、まず率直な感想は、経営事項審査以外では、十分に普及していない評価制度が多いということです。評価制度は何らかの関係性についてのもので、必ず評価を受ける側と、その評価を基に判断する側がいると

思います。建設業界だと発注者・元請の関係であったり、人材と建設会社であったり、元請・下請関係であったりです。基本的に評価制度が普及しないということは、それを基に判断する側があまり使っていないためです。それを基に判断をするのが効果的であれば普及すると思います。

現状で、なぜそれらの評価制度を基に判断がなされていないのかということは個々の制度ごとに考えないといけないと思います。例えば元請・下請間であれば、そもそも直接観察できるからそういう評価制度を実は必要としていないとか、人材と企業であれば、そもそも求職者が知りたい情報と企業が提供したい情報がずれているとか、あるいは、こういう評価制度のような類いのことは皆が評価を受けているわけではないから、つまり普及していないから使用できない、本当は普及すると皆にとって良いことだけれども、皆が評価を受けて開示しているわけではないからそれほど使われないということもあります。普及しない原因は制度ごとに違い、そのため制度ごとに解決策も異なるので、後々の会議のヒアリング等でそういう各制度の普及のボトルネックが聞ければ良いと考えています。

また、評価を受ける人や企業の自主性に任せた評価制度が多く、自主性に任せて成立する制度であれば自主性に任せるほうが良いと思いますが、自主性な取組だけでは実現が難しくとも必ず国として実現しなければいけない事項もあると思います。その場合、義務として課す制度に変更しなければいけないと思います。これらの点について、それぞれの制度の見極めが必要だと思います。

資料を拝見した際に、一つのアイデアとして考えたことは、経営事項審査は公共事業の元請選定に制度として組み込まれているので広く普及している制度です。一方で、建設業界において今後の重要な点は、建設業の多重下請けのサプライチェーン上で働く方々を大事にすることや、サプライチェーン全体での生産性投資による合理化等だと思います。そのため、元請の持つサプライチェーンのマネジメント能力のような項目を、元請を評価する経営事項審査に入れていくことが、多重下請けのサプライチェーン全体を改善するための一つのアイデアとしてあり得ると思いました。

実際に調べてみると、アメリカの国防総省の調達の仕組みや、あるいは自動車業界でＯＥＭがＴｉｅｒ１を評価する仕組みで、いずれもＴｉｅｒ１がＴｉｅｒ２以降のサプライチェーンをどの程度マネジメントできているかというのを評価項目に入れる仕組みがあるようです。そのような仕組みを導入すれば、広く普及している経営事項審査をてこに波及効果が出

せると思います。また、もう一つのアイデアとしては、例えば元請による専門工事会社の見える化評価の活用を、その評価項目に組み込むと、経営事項審査をてこに連鎖的にサプライチェーン上で評価制度を普及させていくようなことができるのかなと思いました。

もう一つ、サプライチェーン全体での健全化とは別に、人の確保、つまり採用や転職の問題も評価制度に関わる重要な課題だと思います。ただし、ここは極めて難しく、この業界の転職者や新規の求職者がどういう情報を基にどういう判断をしているのかを丁寧に検討する必要があると思います。恐らく求職者本人が全ての情報を収集・比較して判断をしているということはなく、様々な仲介機関や、ハローワークなどが情報を処理して伝える役目を担っていると思います。そのような場合、ハローワーク等で求人情報を紹介する人たちの行動を変えるにはどういう情報がいいのか。実際に求職者の行動フローに沿って、どの段階で、誰に、どのような情報を提供すれば求職・転職行動が変わっていくかを考える必要があると思います。

【蟹澤座長】　ありがとうございました。これも事務局から何かコメントがありましたら、お願いします。

【山影建設業政策調整官】　まず普及していないことについての御指摘があったと思います。まさにこの後の関係者、それは受ける側の業界もそうですし、使うことが想定されていた人たちにもお話を聞きながら、今の実態やニーズ等の関係性はまず押さえていきたいという問題意識は我々持っておりまして、そこはしっかりやっていきたいと思っています。

仕組みとして、自主的に受けるものなのか、必ず受けなければいけないものなのかということでいいますと、許可は当然、一定以上の工事は受けなければいけないものです。経営事項審査もそういう意味でいいますと、公共工事の元請さんは必ず受けなければいけない仕組みということで、その辺りも今の御指摘をしっかり受け止めたいと思います。

幾つか新しいアイデアとか、海外の例なども御示唆いただきました。その辺りも研究していきたいと思います。

また、採用・転職の話は、確かに当時、見える化制度はそういうコンセプトでスタートしたわけですが、ここら辺は後ほど御説明するヒアリングのほうでも、労働市場の関係者や教育関係者にお話を聞いていって、まずはそういった辺りを押さえていきたいと思っております。御指摘ありがとうございます。

【蟹澤座長】　ほかにいかがでしょうか。

【中川委員】　今、御説明とお話を聞いて、私のイメージを少し確認したいところがあります。私は監査法人に勤めておりますので、上場会社さんとか、建設会社でもある程度大きな会社さんを見ております。そこは一部で、その後に協力会社さんがあって、地場の会社さんがあって、それで４８万とか５０万社となってくる中で、経営事項審査で今我々が議論するべきところは、この枠の中で議論を進めていくのか、何か新しい政策的な促しということだとWの項目をてこ入れするかということになると思います。

工事を公共工事として発注するとき、どちらかというと工事の規模や大きさ、難易度で、このＰ点でカテゴライズしていくことがある中で、今必要なのは発注した工事をきちんと施工できるかどうかという視点と、もう一方で、政策的に、持続的に建設業を伸ばしていかなくてはいけないという２つの面がある中で、Ｐのところでいろいろな規模とか、Wのところで人的資本みたいなものを入れていったところで、軸が２つあるような気がしております。そこまで未来のことが必要ではない工事の場合と、大きな公共工事で、大手を軸に協力会社がいてということを考えたときに、そこの産業を伸ばしていくということであれば、将来に向かってこの会社がどういう投資をしているかとか、成長率とか、ＤＸをどう使っているかということをどれだけ考えているかも含めて発注すべきという、この２つの軸があったときに、今の４つの要素、Ｘ、Ｙを混ぜて点数化していく部分は限界が来ているのかなと思っています。

例えばアイデアとして、この部分を取り出して別評価軸にするとか、一定の規模であれば数値的に、そうでない部分については非財務情報的なＥＳＧ調達みたいな部分の比重を入れていくことで、公共工事だけではなく民間も、不動産会社が発注するときに、そういった優良な建設会社を使っていれば点数が上がっていくとか、そういう形で経営事項審査自体を変えることも考えられるのかどうかということが１点。

これは感想になりますが、ＣＣＵＳという制度はすごくすばらしい仕組みだと思っていまして、これがまだあまり活用されていないのは非常に残念です。あのデータをしっかり取っていけば、各会社がどれだけ技能者を利用しているかが分かってきます。大手はそういったところのＤＸ投資をしているので、データが取りやすいです。ＤＸ投資について優遇していくのであれば、そういったデータを取ってきて、これだけ技能の優秀な人を使っていますという部分が評価できるとか、そうしていくとおのずとこの技能者も増えてくるのではないかと考えたり、頭の中でいろいろな思いを巡らせながらお聞きしていたのですが、その辺りの

制度自体について、このワーキンググループのスコープについてお聞きできればと思いました。

【山影建設業政策調整官】　ありがとうございます。まず１点目でございます。おっしゃるとおり、今の経審は、まずは公共発注者としてしかるべき人にしっかり仕事をしてもらうという観点で、まさにＸ、Ｙ、Ｚという項目を評価し、それに加えて、政策的に担い手確保とか、ワーク・ライフ・バランスとか、防災とか、そういったところの貢献具合をＷで評価して、併せて見ているという仕組みでございます。そういった仕組みが今日的ないろいろ課題や状況に照らしてどうなのか。それは結論として、経審は経審でもともとそういう発想の仕組みの中でやっているものですし、そこの部分は引き続き残る部分ですが、一方で今日的な課題にアプローチするときにどういった施策があるかについては、このワーキングの中でも様々な御意見を頂戴して、我々もいろいろな選択肢を考えていければと思っております。お答えになっていないかもしれませんが、以上でございます。

キャリアアップシステムは平成３１年から業界と一緒になって取り組んできた仕組みでございます。少しずつ広がりも出てきているところで、このキャリアアップシステムは施策推進の上で非常に重要なポイントだと思っております。この評価の仕組みの中でどう受け止めていくかは我々も問題意識を非常に持っておりますので、そうした中で考えていければと思います。

【蟹澤座長】　ほかにいかがでしょうか。よろしければ座長からも一言、質問というか感想、意見ですが、申し上げさせていただきます。

一つは、今も皆様のほうで議論がありましたけれども、評価という場合に誰が評価するのか、それを誰が見るのかという観点です。経審はどちらかというと公共発注者が元請を選ぶ場合に使うもので、業界内で通用する評価、または行政が建設業者を評価するという観点ですが、もう少し民間の建築工事を考えたときに、民間発注者やエンドユーザーの使い手にどう見せるかという評価もあり得るのではないかと思いました。

それに関連して何を評価するかということですが、専門工事会社はその会社自体の評価で、どれぐらいの割合で技能者が社員化されているか、これも今のところ明確な観点はないのですが、恐らく何らかの指標を使えば、売上規模に対してこの会社は社員が少な過ぎるのではないかとか、何らかの形で、今の専門工事企業の評価の中でもそんなものはありますが、この辺をもう少ししっかりやってほしいというのは業界の声からも聞こえています。

元請のゼネコンというのは、実はその会社の評価はプロジェクト単位の現場の評価の集まりではないかというところは考えなければいけないと今の議論を聞きながら思いました。というのは、大手のゼネコンを想像していただければ、５０億、１００億、場合によっては１０００億というプロジェクトがたくさんあって、それぞれの現場ごとに社長のような方がいて、要するにそういう企業体の集まりになっています。それで専門工事会社からの評価などを聞きますと、同じ元請でもＡ現場はすごく我々を大事にしてくれて、賃金についても考慮してくれる。だけど別の現場になると、そこは予算がないから、安ければ何でもいいみたいなことを言われるということもよく聞きます。

そういった意味で、また、エンドユーザーや発注者に見せるという意味でも、プロジェクト評価的なものも考える必要があるのかなと思います。例えばエンドユーザーや発注者に対してマンションを造ったときに、いまだに社会保険加入率が５０％の人たちが造ったようなものでいいのかどうかという観点は非常に分かりやすいし、響くところではないかと思います。

そのプロジェクト評価という観点、企業評価という観点、それから、専門工事会社というのは会社自体の評価でその組織の評価が割と成り立つのですが、ゼネコンというのは総体としてのゼネコンの評価のほかに、個別のプロジェクト評価的なものが割と効いてくるのではないかと。今、大きく３点について申し上げました。事務局から何かコメントをいただけたらありがたいです。

【山影建設業政策調整官】　非常に広範かつかなり精緻化された御指摘をいただいたのかと思います。おっしゃるとおり、経審はあくまで公共発注の世界の関係者が使う仕組みですので、今は民間発注者、エンドユーザーを念頭に置いた仕組みではありません。その辺りはしっかり認識しなければいけないと思っていますし、見える化評価ですが、改めてこの辺りも業界の話をよく聞いていきたいと思います。

また、元請ゼネコンの企業行動のところの御指摘と、工事に携わった企業や職人が誰なのか、そういう話の御指摘だったと思いますが、その辺りもしっかり受け止めながら議論を進めていければと思います。

【蟹澤座長】　ありがとうございました。ほかに意見はよろしいでしょうか。よろしければ、お忘れの場合には後ほど全体を通しての時間もあります。今、今後の調査というお話もありましたので、続いて議事（６）について事務局から御説明をいただきたいと思います。

よろしくお願いします。

【山影建設業政策調整官】　それでは、お手元に資料６をお願いいたします。冒頭、今後のスケジュールを申し上げましたが、各論の議論に入る前に、本日以降、関係者から現行の課題や現状の企業としての行動やニーズについて何らかの形で把握した上で、それをまた第２回、第３回で提示させていただいて、議論を深められればと思います。その進め方の大まかな概要について御説明します。

資料６の１ページ目、目的ですが、現行制度の課題や改善点について意見を聞くことと、あわせまして、現行制度を離れながら、そもそもこういう評価をするべきではないかとか、こういう評価をしてそれが見える化されると、こういうことに使えるのではないかといったニーズや関心を改めて押さえていくという目的でヒアリングをしたいと思っております。

対象ですが、評価を受ける側の建設業側だけではなく、評価をする側、評価を使う側の方にもお話を聞いていければと思っておりまして、建設業団体はもちろんのこと、先ほど企業行動みたいな話もございましたので、今、建設業団体のほうに御相談申し上げていますのは、個社の方を御紹介いただければ、そこに我々が伺って、つぶさにお話を聞ければと思っていますし、その中で民間の発注者の方にも少しお話を聞ければと思っております。

あわせまして、公共発注者かつ許可行政庁というお立場で地方公共団体の方と、今回のテーマは労働市場から選ばれる、評価される建設産業ということも非常に重要なテーマで、人材も非常に重要なテーマですので、労働市場関係の有識者の方とか、これも今御相談しておりますのは教育関係者ということで、例えば工業高校の関係の方、つまり教え子を業界に送り出していく側の方などにもお話を伺えればと思っております。

その後ろにヒアリング項目案が３パターンついています。１つ目の束が建設業者向け、つまり制度を今実際に受けている、使っている側の方向けのもの、２つ目が民間発注者の方に聞くもの、最後は労働市場・教育関係者の方ということで、基本的には同じ項目を聞いていますが、民間発注者、労働市場・教育関係者の方々は必ずしも現行制度を受けるとか、使う側ではございませんので、少し聞き方を変えて設問を用意しております。

まず１つ目、建設業団体・企業向けのものをお手元にお願いします。大きな構成としましては、１ページ目の１番、現行の評価制度について聞いていくということで、（１）経営事項審査につきまして、制度目的や審査項目、ウェイトといった全体的なことや個別の項目、Wの辺りについてのお考え、あるいは手続的なところや結果の活用状況の辺りについて話を

聞いていければと思っています。

２ページ目の中ほどからは見える化評価制度ということで、これは残念ながら広がりがあまりないので、項目を細かく聞いていくというよりは、まずは認知度、活用状況、ニーズや関心、活用に向けた課題といった辺りのお話を聞いていければと思っています。

３ページ目は建設業許可ということで、対象や要件、手続について設問を設けています。

３ページ目の下からは、現行を離れて企業評価に対するニーズを聞いていくということで、まず（１）現状を押さえるということで、現状の取引先や協力会社をどういう観点で選定しているかを聞いた上で、（２）ですが、先ほど少し議論の中にもございましたが、今、公共工事の元請の評価の仕組みや下請の仕組みということでセクションごとに評価があるわけですが、民間工事を対象とした評価があるとどうなのか、ニーズがあるのかといったこととか、これも先ほど御示唆がございましたが、そういうセクションではなく横断的なものがあった場合はどうなのかといったところ。

（３）は、先ほど御紹介した勉強会のとりまとめの中でありましたが、現状、いずれの制度もぴったり当てはまる項目がないものを例示的に挙げて、この辺りについてのお考えを聞くのと、最後に（４）として、使われる仕組み、これは２つ意味がございまして、結果が何らかの判断に使われるようにするためにどうかということと、先ほど福地委員からお話があったように、そもそも評価を受ける人はある程度ボリュームがないといけないということもございますので、評価を受けにくるようにするためにはどういう工夫が必要かということもお聞きしたいと思っています。これが建設業団体、建設企業向けです。

自治体につきましても当事者でございますので、基本的には同じような形でお話を聞いていければと思っております。

応用編ということで、民間発注者向けがございます。こちらは現状、経審などを参照しているというよりは、そうではないところもあると思いますので、まず１番として元請企業の選定についてお話を聞くという形にしまして、現状、何を評価して元請を選定しているのかとか、建設工事に限らず、取引先選定に当たっての基準や要件をお持ちかといった辺りについてお話を聞ければと思っています。その上で、経審という仕組みについてどのように受け止めておられるのかを聞くということ。次のページに行きまして、今、民間発注者の方が使うような仕組みがないわけですが、そういう仕組みについてのニーズとか、現状ない項目として幾つか例示をした上で、それらについてのお考えをお聞きするというのが１番でござい

ます。

２ページ目の下からは、直接の相手方ではないのですが、実際に工事を支えている専門工事企業の選定についてということで、まず現状として、直接の相手方ではないけれども、下請として従事する企業について、例えばリストを作成するとか、何か関与をされているのかどうかといったこと。されている場合にはどういう基準や観点なのかといったこと。あとは選定という意味ではなくて、サプライチェーン全体というお話もございましたので、下請に従事されている方について何か把握しているものはあるかということをお聞きした上で、（２）で現行の見える化評価制度を御紹介した上で、これについての率直な御意見を伺えればと思っています。

最後に４ページ目の後半からは、現行制度を離れて、そもそも建設企業に対する評価として、この辺りについてどうなのかということもフラットにお話を聞いていければと思っております。こちらが民間発注者向けにアレンジしたものです。

最後に労働市場・教育関係者向けにつきましては、まず労働市場として何が重視されているのか、あるいは、学生本人、教育関係者というお立場にありますので、就職先の選定や推奨に際して今何が評価・重視されているのか、それをまずお聞きした上で、建設業における取組状況とか、労働市場から選ばれるためにはどういうことが大事なのかということを、一般的にお話を聞いた上で、２ページ目、現行こういう仕組みがあるけれども、皆様から見てそもそも認知されているのか、使えそうかどうかといった辺りを、経審、見える化評価制度についてお聞きすると。

同じく３番、建設企業に対する評価ということで、現行を離れて、例えばこういう仕組みをつくったり、こういう項目を新しく評価した場合には、労働市場、リクルートという観点で使えるのかどうかといったところのお話を聞いていければと思っています。

現時点では網羅的に把握するというより、現状についてそれぞれのセクション、お立場の方から、こういう声があるよというところを拾い上げていって、今後の議論の基礎として使っていければと思っておりまして、項目として欠けているもの、あるいは、今後ヒアリングなどをしていきますので、その上での留意点についてアドバイス、御意見がございましたら、この際、お伺いできればと思います。

【蟹澤座長】　ただいま事務局から、今後行われる調査について御説明いただきました。何か御質問や御意見がありましたらお願いいたします。

【杉田委員】　御説明いただきまして、ありがとうございます。労働市場・教育関係者向けの点で、ヒアリング対象は労働市場・教育関係者と記載いただいていますが、建設分野の労働者、労働市場として見たときに、労働者として働く人が出てくる市場としては、切り口として４象限で切れると思います。日本国内か海外からか、技術者か技能者か、その４象限で大きく市場が分かれていると思います。この経審を受けられる企業の主な労働供給側の市場としては、国内かつ技術者の市場だと思います。その観点で大学等の工学部などにヒアリングしていただくと、経審に対する解像度についても一定程度合ったものが返ってくると思います。

一方で、今回検討の中に出てくる外国人材という観点でいきますと、ほぼ接点はないのではないかというぐらい飛距離がある話になると思います。海外かつ技能者という部分については全く未知のものとして、もしかしたら御存じないかもしれないと思いますので、どこの情報を取るか、ヒアリングの対象をこの４区分のうちのどこに設定するかで、返ってくる回答はすごく開きがあるものになってしまうのではないかと思います。この国際労働市場をどこまで意識するか、例えば海外の専門学校や送り出し機関まで対象にするのか、実際に日本に来ている特定技能２号になっているような方まで対象にするのか、そういったことについても御検討いただけると、解像度は高くなると思います。

外国の方、特に長期的に日本で技能者として働こうとしている方は、その会社が既にどれだけ外国人を雇っているのか、外国人０の会社と５０人雇っている会社では全く違いますし、実際に２号でどれだけ長期的に働けるのかという観点等、具体的なものを見て選択している状態だと思います。先ほど福地委員がおっしゃいましたが、労働者がどのように企業選択をしているかという変容を促すときには、実際の分岐点のところのヒアリングをしなければいけないと思いますので、先ほどのどこにヒアリングするかという点については少し解像度を上げるための検討が必要かなと思いました。

【蟹澤座長】　確かに外国人を雇用している企業さんは、社会保険、ＣＣＵＳ、全部やる必要があるわけですから、ある意味、条件が整ったところという見方もできると思います。事務局、今のコメントに対していかがでしょうか。

【山影建設業政策調整官】　御指摘ありがとうございます。おっしゃるとおり、全てのところを網羅していくとかなり関係者も広がりますので、まずはということで今当たろうと思っていますのは、この労働市場と教育関係者でございます。労働市場につきましては、国内

の労働市場を専門に研究されている方、あるいはそういったことをお仕事にされている方、労働市場の分析をしているような方にお話を聞ければと思っています。

教育関係者につきましては、おっしゃるとおり、技術者、技能者という、エンジニアとワーカーという２つのカテゴリーが建設人材にはございますが、特に今、中長期的な担い手確保について課題感を持っている、特に技能者のほうを念頭に置こうと思っていまして、先ほどの４つの事象から考えますと、まずは国内ということで、工業高校の関係者の方にまず当たろうと思っています。

一方で、海外労働市場からどう選ばれていくのか、送り出し機関があって、国内側のそういった機関があってという中でどういった方にお話を聞いていけばいいかにつきましては、なかなか我々も思いが至らないところもございますので、また追って杉田委員に少し御相談させていただいて、ここに追加的にお話を聞くというところで考えたいと思ってございます。また御相談させていただければと思います。

【杉田委員】　承知しました。ありがとうございます。

【蟹澤座長】　ほかにいかがでしょうか。

【鈴木委員】　御説明をありがとうございました。私からは３点です。１つは建設業団体、建設企業向けのヒアリング項目に関するコメントです。前段でコメントしたこととともかぶる質問事項ですが、（１）の上から２番目の黒四角のウェイトのところで、特に見直すべき点はないでしょうかと。建設企業向けというカテゴリーで、広くあまねく網羅的にヒアリングをするのはなかなか難しいと思いますが、ヒアリング先の企業規模を少しばらける形でやっていただくと、仮説としては元請、あるいは下請の下請みたいなところで違う回答が来るのではないか、少し利益が相反するところがあるのではないかと思います。

恐らく上に行けば行くほど、直近の施工の確実性や直近の財務の健全性、コストに着目されて、ここのウェイトづけをしたいとおっしゃるかもしれません。それは公共事業の発注元というより、少し先走りましたけれども、事業者の選定全般にこれを使う場合ということになります。もし下請の方々がこれを使われるということであれば、Wのような中長期の企業継続への取組のところをもう少し重視して見てくれと言われるかもしれないとも想像していますので、いろいろな企業さんにこれを聞いていただくと示唆的な結果が出るのではないかと思いました。

２点目ですが、同じ建設企業向けのほうで、２の（４）です。広く使われるための措置と

いうことで、これも前段のコメントとして、普及率があまり高くないので物差しを一本化するべきではないかと私も論点提起させていただきました。どのような措置が必要と考えますかという認知度の向上策を聞かれるわけですが、逆に言うと、公共工事の発注に関して使われている経営事項審査を広く普及させるためにはどういう課題があるか、何に使っていけばいいのか、こういうところは何に使えるのかと。そうすることによって、直接元請にならない方がこれを使って広く普及させて、しっかり使われる制度、実効性のある制度にしていくためにこの質問を活用されたらいいのではないかと思いました。

労働市場・教育関係者向けのところで、事務局から工業高校の方に聞いてみたいということで、それはすなわち現場で作業される方に選ばれる企業をどうつくっていくかということと近似するのではないかと思いますが、１の（２）のところで、建設業界において業界ＰＲをやっていますかという質問がございます。それに加えて、今、特にアメリカではブルーカラービリオネアという言葉があるかと思います。そういった意味で、この取組ももう一段踏み込んで、例えばこういうＡＩ時代、ホワイトカラーの仕事がどんどんＡＩに取って代わり、現場で働く方の価値が見直されていると。日本ももちろんそうだと思いますが、そういったところが先に行っている国の状況を見せて、こういうＰＲを行っているかみたいなことをしますと、ヒアリング先の皆様の気づきも大きいと思いますし、ＡＩ時代の建設業界の有望性の訴求にもなっていくのではないかと思った次第です。

もう一点は、本ワーキンググループの直接的な課題ではないかもしれませんが、あえて言うのであれば、人を大事にする、経営力、未来に続くという３つのキーワードの中でいうと経営力に該当すると思いますが、物価上昇や金利上昇の中で、どうしても支出が先に出て、完成高に応じてお金を受け取るというベーシックな下請企業の方の資金繰りを考えますと、今の環境では運転資金の負担が大きくなりがちな環境ではないかと思っています。業界慣行等々、私も詳しくありませんが、サイトの長さとかいろいろあるとは思いますが、例えば即時性とか払いのタイミング、こういったものも審査の項目の中に入れていくという考え方もあると思いますし、そこから先は本当にこのワーキングとは別かもしれませんが、受注ベースで、それを何らかＤＸ等を使って換価できるような取組をしているスタートアップの方もいらっしゃると私も承知していますので、資金繰りをどう支援していくか、それが結果的に安心して人件費やオフィス環境などにお金を回せるところにもつながっていくと思いますので、付随的なテーマではありますが、そういったところもウォッチしていくと面白いのか

な、参考になるのかなと思いました。

【蟹澤座長】　内容に対する御指摘でしたので、先にお話をお聞きしたいと思いますが、いかがでしょうか。

【福地委員】　もう少し現状のニーズを深堀りするところに寄せたほうがいいと思います。評価制度は、我々、経営学者から見るとプラットフォームビジネスに近い仕組みとして捉えられます。評価制度が普及した結果として価値が出るのは工事会社側だとしても、直接には例えば潜在的な求職者である学生や彼らに就職先を紹介する教員に価値を出すことが必要です。皆がその評価制度を使った際に良い会社に人が集まるという状況を実現するためには、評価制度を使う側に使ってもらう必要があり、例えば新卒者の就職の場合には学生や教育関係者に何かしらの価値を出さなければいけません。今の意思決定プロセスより格段に良い意思決定ができるとか、紹介や意思決定のプロセスが楽になるみたいな価値が出せなければ、皆その評価制度を使いません。そのためヒアリングでは、現状どうしているかということ、何を知りたいのか、何に困っているのか、何が大変か、例えば学生の就職探しに現状どのぐらいの時間がかかっているのか、探す過程でどういう情報探索が大変なのかということを深堀りして頂ければと思います。取引関係でも同じだと思います。会社間の取引だと、取引先のリスク評価等は何らかの形で実施していると思います。取引先の探索や評価で何が負担になっているか、本当は知りたいことや困っていること、例えば、実は取引先の選定やリスク評価で結構コストがかかっているみたいなことがあれば、その部分を共通基盤として制度化すると業界関係者にベネフィットが出ることになります。そのため、１の現状把握について、評価制度の使用者の潜在的なニーズの部分をもう少し深堀りしてほしいというのが私のコメントです。

【蟹澤座長】　ほかにいかがでしょうか。

【中川委員】　１点だけ。ヒアリングは、質問項目をお渡ししてからヒアリングをしにいくということですよね。ここの項目を増やすということではないのですが、見える化制度という中でＣＣＵＳの活用方法とか、見える化のところを会社でどう使っているのか、活用しているのかといったところはアイデアとして聞いていただけたらと思いました。

【蟹澤座長】　ありがとうございました。ほかに委員の方からの御意見はありますか。たくさんの非常に示唆深い御意見をいただきましたので、事務局、何かコメントをしておきますか。

【山影建設業政策調整官】　まず鈴木委員からヒアリング先の規模のお話がありました。建設業団体も規模やセクションによってそれぞれ団体さんがありますので、それぞれの団体さんにお声がけして、それぞれのセクションの方の声をなるべく拾えるように工夫してまいりたいと思います。

１点、すみません、私の説明がまずかったのが、労働市場の方には入職促進の取組を聞くのではなくて、建設業界が今いろいろな入職促進をやっているけれども、学生さんや教育関係に従事されている者から見て、今の建設業の取組はどうなのかということをお聞きするものでした。一方で、ブルーカラービリオネアみたいな話もございますので、ヒアリングの際にはそういう話題を交えながらお話を聞ければと思います。

資金繰りのお話につきまして、業界慣行のお話がございました。親会議のほうでまさにそういう議論が出てくると思いますので、そこは親会議のほうでも念頭に置いて議論を進めていきたいと思います。

福地委員から、現状の深堀りにつきまして、今はあっさりした項目ですが、おっしゃるとおり、時間やコスト、困っていることがないかという形で、実際のヒアリングの際にはそこの辺りをなるべく深堀りできるようにヒアリングに臨んでまいります。

中川委員からＣＣＵＳの話もございましたので、その辺りも個別のヒアリングの中で深堀りできるところがあれば押さえていきたいと思います。

今日いただいた御意見を踏まえて我々もしっかりヒアリングに臨んでまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【蟹澤座長】　今いただきました貴重な御意見につきましては、事務局と座長で調整させていただきまして、次回にまた御紹介させていただきます。ありがとうございました。

２つ目の議題が終わりましたが、委員の皆様から全体を通して何か改めて御質問や御意見がありましたら承りたいと思います。いかがでしょうか。

【福地委員】　発言し忘れたものを思い出しました。経営事項審査のWの項目で、これはある種の政策誘導項目だと思うのですが、今後、この項目の入れ替えについての議論をする際には各項目で促そうとしている取組の普及・実施状況が見える化されている必要があると思います。

もう一点、政策誘導項目については、現状のようにＰ点に入れるというのも一つの考え方だと思いますが、一方で、インセンティブの効果としては、開示するだけでも人の行動が変

わる部分があると思います。そのため、経営事項審査でＰ点に入れないけれども、これとこれを開示するという要件をつける。インセンティブの効果を持たせるには開示された情報を多くの人から見えやすくすることもセットですが、政策誘導項目の全部をＰ点に入れなくても、もう少しこういうものを重視してほしいという項目は開示だけの義務を別でつけることも考え方としてはあるように思いました。

【蟹澤座長】　事務局、一言いかがでしょうか。

【山影建設業政策調整官】　今の御指摘も、次々回などの中で御議論いただくときに、その辺りも踏まえてまた論点提示等をさせていただければと思います。ありがとうございます。

【蟹澤座長】　ほかにいかがでしょうか。よろしいようでしたら、予定の時間も迫っております。事務局におかれましては、今日はたくさん貴重な御意見をいただきましたので、第２回、第３回に向けて内容の修正や作業を引き続きよろしくお願いいたします。

それでは、本日の議事は全て終了しましたので、事務局にお返しします。よろしくお願いします。

【伊勢建設業課長】　今日は長時間にわたり多岐多様な御意見をいただきまして、ありがとうございました。５名の委員の皆様方の御意見をお聞きして、結局この話は、最後、制度的な受け皿をどこにするのか、今あるもので行くのか、その組合せで行くのか、先ほどパーツで開示すればというアイデアもいただきましたが、全く新しい世界で行くのか、そこは出口があるのですが、そこに至るまでのそもそも論の議論として、誰に見てもらうのか、何に使うのかがある程度見えてくれば、何を評価するのか、誰が評価するのかも見えてくるのではないかと考えておりますので、まず誰に見てもらって何に使っていただくのかをしっかり詰めていく必要があるのかなと。

特にその中で、日頃の付き合いの中で、別に評価制度によらずとも見えるから別に使いませんという話もあると思っています。そういう意味では、外国人労働者の確保という観点で、どこに情報の非対称性があるのかという部分などもよくよく見ていく必要があると思っていますので、今日いただいた御意見を踏まえながら、ヒアリングとか、それを踏まえたその後の議論にしっかり生かしていこうと思いますので、引き続きよろしくお願いいたします。今日はありがとうございます。

【山影建設業政策調整官】　本日の会議は以上でございます。次回及び次々回の開催日に

つきましては、既に委員の皆様に御案内しておりますとおり、１０月２１日、２６日を予定しております。引き続きよろしくお願いいたします。

本日は皆様、御多忙のところ誠にありがとうございました。

── 了 ──